

新枝未竞春：二代接班与家族企业人工智能应用*

• 丁皓 刘春林

(南京大学商学院 南京 210009)

【摘要】近年来,人工智能的突破性进展引起学者们的广泛关注。随着中国家族企业代际传承高峰的到来,家族企业二代逐渐接班并对企业经营和战略决策产生影响。基于2011—2023年中国上市家族企业数据,本文考察了二代接班对家族企业人工智能应用的影响以及作用机制。基于社会情感财富理论和注意力基础观,本文发现二代接班显著抑制了家族企业的人工智能应用。管理层短视强化了二代接班对人工智能应用的抑制作用,而管理层信息技术背景弱化了二代接班对人工智能应用的抑制作用。机制检验表明,二代接班降低了家族企业人工智能导向,从而降低人工智能应用水平。本文从家族企业二代接班的角度出发,为家族企业人工智能应用的前因研究提供了一个新颖且重要的视角,也为中国家族企业实现代际传承与数智化转型的协同推进提供管理启示。

【关键词】二代接班 人工智能应用 家族企业 社会情感财富理论 注意力基础观
中图分类号: F273.2 文献标识码: A

1. 引言

近年来,人工智能(AI)等新兴数智化技术的飞速发展引起学者们的广泛关注(李玉花等, 2024; 姚加权等, 2024)。作为社会生产力的主力军,企业如何在数智化时代提升人工智能应用能力成为其发展核心能力和提升竞争优势的关键。已有研究表明,人工智能应用有助于企业创新(李玉花等, 2024)和提升企业全要素生产率(唐要家等, 2025),最终为企业建立竞争优势(张建宇等, 2025)。在这一背景下,国家高度重视发展人工智能的战略意义,先后出台一系列人工智能发展规划和政策。作为中国民营经济的主体,家族企业是经济发展不可或缺的一环(祝振铎等,

* 基金项目:国家自然科学基金面上项目“制度抗拒与代际断裂:新生代高管对企业社会责任行为的影响研究”(项目批准号:72072085);国家自然科学基金面上项目“核心企业绿色引领与供应链成员策略性响应:环境行为结构失衡的解耦研究”(项目批准号:72572081)。

通讯作者:丁皓, E-mail: hao_patrick.ding@outlook.com。

2021)。家族企业提升人工智能应用水平是其实现高质量发展和数智化转型的重要途径。因此,在人工智能技术快速发展的背景下,全面地了解家族企业人工智能应用具有重要的理论价值和现实意义。

在全球范围内,家族企业被认为是一种普遍存在的企业组织形式(Chrisman and Patel, 2012)。与此同时,家族企业特殊的经营目标和治理结构也为人工智能应用研究提供了一个独特的组织情境(Upadhyay et al., 2022)。既有研究普遍认为家族企业积极应用人工智能技术有利于其增强市场竞争力和实现高质量发展,但与此同时也面临诸多现实挑战(Lannon et al., 2023)。学术界对于家族企业是否人工智能的热衷者莫衷一是。有学者指出,家族企业倾向于对人工智能技术持怀疑态度,导致其应用人工智能的意愿不强(Lannon et al., 2023)。与其他类型的企业相比,家族企业面临诸如资源限制、基础设施不足、人工智能知识差距等挑战,从而阻碍了人工智能在家族企业中的应用(Kumar and Ratten, 2024)。也有学者指出,家族企业等中小企业打算采用人工智能,但面临着新技术的诸多挑战(Saleem et al., 2023)。在现实情况中也是如此,一些家族企业出于对控制权的保护对参与企业创新等活动的意愿不强,而另一些家族企业则选择拥抱数智技术进行数智化转型,这充分展示了家族企业之间的异质性。

本文认为,家族企业二代是否接班是家族企业异质性的重要表现。纵观中国家族企业的发展历程,可以发现中国家族企业普遍创立于改革开放之后。经过四十多年的发展,一代企业家年龄渐长,传承势在必行(祝振铎等, 2021)。根据清华大学五道口金融学院全球家族企业研究中心公布的《2023 中国家族财富管理——穿越不确定性:传承浪潮与家族信托调查研究》报告,中国家族企业正面临“首次传承高峰”,一些家族企业二代进入企业高层,甚至部分家族企业已经完成权杖交接。近年来,关于二代接班对中国家族企业战略决策影响的研究逐渐兴起(赵勇, 2018; Chen et al., 2019; 肖小虹等, 2024)。学术界对于家族企业二代接班对企业战略决策的影响有所分歧,有研究认为二代接班会使得家族企业更重视约束型社会情感财富,使其不具有长期的投资动机(严若森和吴梦茜, 2020)。也有研究认为,二代接班赋予家族企业更为长远的战略意图,从而促进企业创新和并购行为(黄海杰等, 2018; 许宇鹏和徐龙炳, 2023)。那么,站在家族企业发展的十字路口,二代接班是否会对家族企业的人工智能应用产生影响?其影响机制是什么?这是本文试图回答的问题。

社会情感财富是家族企业在长期的经营管理过程中获得的用于满足自身情感需求的非经济效用,例如家族权威、家族延续、家族价值观和归属感等(Gomez-Mejia et al., 2011)。对于家族企业而言,对社会情感财富的风险规避优先于对财务损失的风险规避。因此,当社会情感财富受到威胁时,家族企业往往做出不受经济逻辑驱动的决策(Gomez-Mejia et al., 2011; 朱沆等, 2012)。本文认为,二代接班作为家族企业发展过程中的重要事件,会影响家族企业对保全社会情感财富的注意力分配。一方面,二代接班可能沿袭父辈的经营管理理念和做法,将注意力集中在维护家族控制和家族和谐上,而对人工智能等技术的应用意愿不强。另一方面,二代接班也可能成为家族企业注意力重构的契机,在新一轮技术浪潮中将注意力投向企业数智化转型。因此,基于社会情感财富理论和注意力基础观的整合视角,本文提出二代接班对家族企业人工智能应用的竞争性假设,并通过实证检验加以证明。进一步,企业行为是注意力配置的结果,而注意力配置

具有情境依赖性 (Ocasio, 2011)。在时间维度和领域维度上, 本文分别考察管理层短视和管理层信息技术背景的调节作用。一方面, 当管理层存在短视倾向时, 家族企业的注意力更可能持续聚焦于短期业绩压力, 导致人工智能等长期议题被系统性忽视。另一方面, 具备信息技术背景的管理层具备技术领域的认知基础, 有助于帮助家族企业更准确地识别和解读外部技术信号并推动人工智能应用战略落地。

基于 2011—2023 年中国上市家族企业数据, 本文考察了二代接班对家族企业人工智能应用的影响以及作用机制。研究发现, 二代接班显著抑制了家族企业的人工智能应用水平。这一结论经过一系列内生性检验和稳健性检验后依然成立。管理层短视强化了二代接班对人工智能应用的抑制作用, 而管理层信息技术背景弱化了二代接班对人工智能应用的抑制作用。机制检验表明, 二代接班降低了家族企业人工智能导向, 从而降低人工智能应用水平。本文从以下几个方面对现有研究作出了贡献: 首先, 本文丰富了家族企业人工智能应用的研究。尽管学术界意识到家族企业发展人工智能技术对其转型和发展有重要意义, 但目前少有家族企业人工智能应用的影响因素研究。Chrisman 和 Patel (2012) 指出家族企业具有较强的异质性, 因此家族企业领域研究往往会得到不一致的结论。本文认为, 作为家族企业成长历程的里程碑, 二代是否接班是家族企业异质性的重要来源, 会对家族企业的战略决策产生深远影响。因此, 本文为家族企业人工智能应用的前因研究提供了一个新颖且重要的视角, 有助于全面认识家族企业的人工智能应用和数智化转型。其次, 本文丰富了家族企业二代接班的战略后果研究。过去十多年关于家族企业二代接班的研究不断涌现, 现有文献已经考察了家族企业二代接班对企业多元化战略 (罗进辉等, 2022)、创新战略 (黄海杰等, 2018; 严若森和吴梦茜, 2020)、并购战略 (许宇鹏和徐龙炳, 2023) 等的影响, 但对人工智能应用鲜有涉及。在中国家族企业代际传承的高峰来临之际, 研究二代接班对家族企业人工智能应用的影响具有重要的现实意义。最后, 本文丰富了社会情感财富理论和注意力基础观的研究文献。保全社会情感财富被认为是家族企业战略决策的首要参考点。本文揭示了保全社会情感财富动机在二代接班情境下得到强化进而影响家族企业人工智能应用战略, 丰富了社会情感财富理论在家族企业数智化转型中的应用。与此同时, 借助注意力基础观, 本文将二代接班视为家族企业注意力分配模式转移的重要节点, 拓展了注意力基础观在家族企业这一特殊组织情境中的应用, 为理解二代接班与家族企业人工智能应用的关系提供新的理论视角。

2. 文献综述

2.1 家族企业人工智能应用

近年来, 人工智能技术的飞速发展极大地改变了社会生活和经济发展方式, 也引起学者们的广泛关注。已有研究表明, 人工智能应用不仅有助于企业提高组织效率, 还有助于产业升级 (张建宇等, 2025; 唐要家等, 2025)。然而, 当前学术界对于家族企业中人工智能应用的影响因素研究处于起步阶段, 且多采用调查研究的方法。家族企业作为一种特殊的组织形式, 在人工智能应用上具有

一定的复杂性 (Upadhyay et al., 2022)。一方面, 人工智能应用给家族企业带来了数智化转型的机遇。Kumar 和 Ratten (2024) 重点关注人工智能应用如何增强家族企业的竞争力、弹性和可持续性, 并强调了人工智能应用对家族企业的巨大潜力, 特别是在改善运营、决策和客户参与方面产生显著积极效果。另一方面, 家族企业往往更容易受到变革阻力和家族传统的掣肘, 导致其对于人工智能在内在的新兴技术应用存在担忧。Lannon 等 (2023) 认为, 家族企业倾向于对人工智能技术持怀疑态度, 导致其应用人工智能的意愿不强。Kumar 和 Ratten (2024) 进一步指出, 家族企业面临诸如资源限制、基础设施不足和人工智能知识差距等挑战, 这极大地阻碍了人工智能在家族企业中的应用。与此同时, 也有研究指出, 家族企业等中小企业有意愿采用人工智能, 但常常受限于使用新技术的挑战, 因此家族企业的适应弹性至关重要 (Saleem et al., 2023)。

综上所述, 近年来人工智能的飞速发展日益引起学术界和业界的关注, 但对于家族企业的人工智能应用研究仍在起步阶段。家族企业特殊的经营目标和治理结构也为人工智能应用研究提供了一个独特的组织情境。学术界普遍认为家族企业积极拥抱人工智能有助于实现数智化转型和提升企业核心竞争力。然而, 受制于家族传统、资源限制等因素, 家族企业在人工智能应用上面临诸多现实挑战。已有文献对于家族企业是否人工智能应用的热衷者也存在不一致的研究结论。本文认为, 家族企业具有鲜明的异质性, 从企业特征角度出发或许能为家族企业人工智能应用的悖论提供解释。

2.2 二代接班

改革开放已历四十余年, 当前中国家族企业正进入代际传承的高峰期 (祝振铎等, 2021)。随着家族企业一代企业家年龄渐长, 部分家族企业二代进入企业高层。近年来, 关于家族企业二代的文献逐渐涌现。对于家族企业二代对家族企业战略决策的影响, 学者们未达成一致结论。一方面, 有学者指出家族企业二代可能会不走父辈经营企业的老路, 另辟蹊径使得家族企业原有的行为模式发生改变。例如, 李新春等 (2016) 指出, 为应对外部环境的变化和发展, 家族企业二代会基于自身价值观和认知能力调整企业多元化战略。许宇鹏和徐龙炳 (2023) 关注二代接班与家族企业的并购行为, 发现当家族企业二代接班后, 企业的并购风格会发生变化。另一方面, 也有学者指出二代接班可能使得家族精神和价值观得以延续, 沿袭父辈的经营管理理念和做法而因循守旧。例如, 严若森和吴梦茜 (2020) 研究发现家族企业二代涉入是家族价值观的延续, 尤其表现在二代涉入后约束型社会情感财富更被重视, 并主导家族企业的创新战略, 从而不利于家族企业创新投入的增加。

综上所述, 随着中国家族企业代际传承高峰的来临, 家族二代接班现象日益增多。因此, 研究二代接班对家族企业人工智能应用的影响具有重要的现实意义。现有研究对家族企业二代接班对企业战略的影响未能达成一致结论。本文认为, 二代接班对企业战略的影响也会因企业战略的不同而造成差异, 进而造成研究结论的分歧。那么, 对于人工智能应用而言, 二代接班会产生何种影响? 又是通过何种作用机制进行传导? 这是本文将要回答的问题。

3. 理论分析与研究假设

3.1 二代接班与家族企业人工智能应用

3.1.1 抑制假说

社会情感财富是指家族企业在企业治理的过程中获得的用于满足自身情感需求的非经济效用, 如家族权威、家族延续、家族价值观和归属感等 (Gomez-Mejia et al., 2011; 徐炜等, 2020)。对于家族企业而言, 对社会情感财富的风险规避优先于对财务损失的风险规避。因此, 当社会情感财富受到威胁时, 家族企业往往做出不受经济逻辑驱动的决策 (Gomez-Mejia et al., 2011)。在“虎父无犬子”的中国传统文化认知下, 家族企业的内外部利益相关者会对二代接班人期望较高。然而, 现实中家族企业二代接班人往往很难一开始就满足这些家族企业的内外部利益相关者的期望, 产生“少主难以服众”的现象 (赵勇, 2018)。人工智能应用资源投入大、回报周期长, 并伴随着高度不确定性和复杂性 (Upadhyay et al., 2022; 李玉花等, 2024)。一旦发展人工智能战略失败, 不仅会直接造成经济利益受损, 同时会极大地损害家族企业积累多年的社会情感财富, 这种潜在风险进一步削弱家族企业二代接班人应用人工智能的意愿。本文认为, 二代接班可能会将有限注意力集中在权力交接稳定性和家族内部整合上, 从而不利于提升家族企业人工智能应用的水平。综上所述, 本文提出如下假设:

H1a: 二代接班抑制了家族企业的人工智能应用。

3.1.2 促进假说

人工智能应用具有高风险性、复杂性和不确定性的特点, 因此实施人工智能战略意味着企业要承担比一般经营更高的风险 (李玉花等, 2024)。正所谓“新官上任三把火”, 上任之初的家族企业二代接班人可能会为获得更高的收益更有可能做出高风险的决策, 这就赋予家族企业人工智能应用的动机。中国家族企业二代大多成长在改革开放之后, 目睹了市场化浪潮下中国经济快速腾飞的发展历程。本文认为, 二代接班会更重视企业向公众公司发展和现代化转型, 以期通过数智化转型获得持续竞争优势和促进家族企业基业长青。因此, 当家族二代接班人上位后, 可能会对家族企业原有的战略目标作出调整, 将注意力更多分配到人工智能等新兴技术领域。一方面, 家族企业二代接班后会重新权衡家族情感和经济利益之间的关系, 将注意力更多放在家族企业现代化转型和发展上。另一方面, Nason 等 (2019) 认为, 在家族企业社会化的过程中, “集体知识结构”会发生变化, 由此推动家族企业的战略参考点发生转移。本文认为, 家族二代接班后, 会促使家族企业的战略参考点更具长期导向和未来导向, 从而推动家族企业的人工智能应用。为此, 本文提出如下假设:

H1b: 二代接班促进了家族企业的人工智能应用。

3.2 管理层短视的调节作用

管理层短视是指企业管理层过于关注短期业绩表现,而忽视长期战略规划和可持续发展的行为 (Schuster et al., 2020; 张嘉伟等, 2022)。现有研究表明,尽管这种短视行为可能在短期内提升企业市场表现,但长期来看管理层短视会过度依赖现有盈利模式并削弱企业的核心竞争力 (钟宇翔等, 2017)。在家族企业情境下,管理层短视现象往往因独特的治理特征而进一步加剧,例如裙带关系导致的决策非理性化以及分殊偏待 (Kano et al., 2018) 等。

基于注意力基础观的理论框架,组织决策和行为本质上是由注意力配置过程决定的 (Ocasio, 2011)。本文认为,管理层短视将通过注意力配置机制深刻影响二代接班与人工智能应用的关系。一方面,管理层短视会塑造一种注重短期稳定的决策环境,引导企业将注意力资源集中于短期绩效议题 (Schuster et al., 2020)。这种强调即时成效的导向与二代接班人出于权力维稳需求而形成的高度风险厌恶态度相互强化,显著增强其对人工智能等长期性、高风险变革的威胁感知,从而抑制相关战略投入。另一方面,管理层短视会削弱二代接班人推动技术变革的长期战略意图。短视管理层倾向于将有限资源配置至周期短、回报快的项目 (钟宇翔等, 2017),致使二代接班人缺乏必要的资源支持以推进人工智能战略的实施,最终导致战略愿景与资源基础之间出现结构性断层。综上所述,本文提出如下假设:

H2a: 管理层短视强化了二代接班对家族企业人工智能应用的抑制作用。

H2b: 管理层短视削弱了二代接班对家族企业人工智能应用的促进作用。

3.3 管理层信息技术背景的调节作用

管理层信息技术背景是指企业管理层具备信息技术相关的教育背景或工作经历 (袁蓉丽等, 2021; 吴育辉等, 2022)。已有研究表明,在新一轮数智化转型浪潮下,这种专业素养能够提升管理层对新兴技术的理解能力和应用意愿,促使企业积极进行数字化创新 (王象路等, 2024) 和创新水平“量质齐升” (匡慧妹等, 2024)。特别是在家族企业情境中,已有研究表明技术型管理层为家族企业弥补专业领域的知识缺口和战略转型提供关键支持 (Capolupo et al., 2024)。

家族企业往往将情感依恋等社会情感财富目标置于经济效益发展之上 (Gomez-Mejia et al., 2011)。基于注意力基础观,本文认为管理层信息技术背景有助于减少情感因素对于人工智能应用决策的干扰,重塑家族企业的注意力架构。一方面,管理层信息技术背景有助于准确评估人工智能项目的风险收益特征 (王象路等, 2024),通过将复杂技术方案分解为阶段性实施路径,减少二代接班人对技术不确定性的顾虑。这种认知重构作用可有效缓解二代接班对人工智能应用的抑制作用。另一方面,当二代接班本身促进人工智能应用时,信息技术背景管理层展现出放大效应。具备信息技术背景的管理层能够充分发挥资源识别与获取优势 (匡慧妹等, 2024),为技术战略匹配关键资源。同时,具备信息技术背景的管理层有助于在数智化时代重塑家族企业文化,强化二代变革主张的组织合法性,从而显著增强二代接班对人工智能应用的促进作用。综上所述,本文提出如下假设:

H3a: 管理层信息技术背景削弱了二代接班对家族企业人工智能应用的抑制作用。

H3b: 管理层信息技术背景强化了二代接班对家族企业人工智能应用的促进作用。

4. 研究设计

4.1 样本选择与数据来源

为验证上述假设, 本文选取 2011—2023 年在沪深证券交易所上市的家族企业作为研究样本。样本筛选参考许年行等 (2019) 的标准: (1) 实际控制人是自然人或是以婚姻和血缘关系结成的家族; (2) 实际控制人直接或间接是企业的第一大股东; (3) 至少两名家族成员在企业中持股或任职。考虑到制造业企业在上市企业占绝大多数、上市时间久、披露数据更具权威性, 并且制造业是人工智能战略的重要载体 (黄东兵等, 2022), 故本文仅筛选制造业中的上市家族企业, 并剔除变量存在缺失值及被 ST、*ST 的样本。为减弱极端值对结果造成的影响, 本文对所有连续变量进行 1% 的缩尾处理。人工智能专利数据来源于 CNRDS 数据库, 二代接班数据通过上市家族企业年报、招股说明书和上市公司公告等途径手工编码获得。此外, 控制变量数据均来自企业年报和 CSMAR 数据库。本文的数据处理和分析采用 Stata 17.0 软件。

4.2 变量定义

4.2.1 因变量

人工智能应用 (AII): 参考黄东兵等 (2022)、Zhai 和 Liu (2023) 的研究, 本文用企业当年申请的人工智能专利数量加 1 的自然对数来衡量人工智能应用水平。

4.2.2 自变量

二代接班 (Second): 参考严若森和吴梦茜 (2020) 的研究, 本文将家族企业二代担任董事长或总经理职务定义为二代接班。如果在当年有家族企业二代担任董事长或总经理职务, 则赋值为 1, 否则赋值为 0。

4.2.3 调节变量

管理层短视 (MM): 参考虞义华等 (2018) 的研究, 本文使用企业当前短期投资与期初企业总资产的比例衡量管理层短视程度, 其中短期投资为交易性金融资产、供出售金融资产净额与持有至到期投资净额之和。

管理层信息技术背景 (IT): 参考袁蓉丽等 (2021) 和吴育辉等 (2022) 的研究, 本文从教育背景和任职经历两方面来定义管理层信息技术背景。其中, 教育背景是指具有电子信息类、计算机

类、电子商务类、信息与计算科学、信息管理与信息系统、信息资源管理等专业背景。任职经历主要指具有信息技术、信息管理、信息系统、物联网、云计算等工作经历。参考王倩等 (2025) 的研究, 本文用具有信息技术背景 (教育背景或任职经历) 的管理人员占企业董监高总人数的比例来衡量管理层信息技术背景。

4.2.4 控制变量

参考现有关于人工智能应用和二代接班的研究, 本文选取以下指标作为控制变量: 企业规模 (Size)、企业年龄 (Age)、资产负债率 (Lev)、资产回报率 (ROA)、营业收入增长率 (Growth)、现金流比率 (Cashflow)、两职合一 (Dual)、管理层持股 (Mshare) 和股权集中度 (Top10), 其定义和测量方法如表 1 所示。

表 1 变量名称、符号及定义

名称	符号	定义
人工智能应用	All	家族企业当年申请的人工智能专利数加 1 取自然对数
二代接班	Second	虚拟变量, 如果在当年有家族企业二代担任董事长或总经理职务, 则赋值为 1, 否则为 0
管理层短视	MM	企业短期投资与期初企业总资产的比例
管理层信息技术背景	IT	具有信息技术背景的管理人员占企业董监高总人数的比例
企业规模	Size	期末总资产的自然对数
企业年龄	Age	企业自成立起存续年数的自然对数
资产负债率	Lev	期末负债总额 / 期末资产总额
资产回报率	ROA	净利润 / 总资产平均余额
营业收入增长率	Growth	本年营业收入增长额 / 上年营业收入总额
现金流比率	Cashflow	经营活动产生的现金流量净额 / 总资产
两职合一	Dual	虚拟变量, 如果董事长和总经理为同一人, 则赋值为 1, 否则为 0
管理层持股	Mshare	管理层持股数占比
股权集中度	Top10	前十大股东持股数占比

4.3 计量方法

考虑到本文的因变量人工智能应用恒不为负, 本文采用 Tobit 模型, 加入年份和地区固定效应以排除时间因素和地区因素可能带来的干扰。本文构建了回归模型 (1) 来检验二代接班与家族企业人工智能应用之间的关系, 构建回归模型 (2) 和模型 (3) 分别考察管理层短视和管理层信息技术背景的调节作用。其中, 下标 i 代表企业, t 代表年份, ε 代表残差:

$$AII_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{Second}_{i,t} + \beta_2 \sum \text{Controls}_{i,t} + \sum \text{year} + \sum \text{province} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$AII_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{Second}_{i,t} + \beta_2 \text{MM}_{i,t} + \beta_3 \text{Second}_{i,t} \times \text{MM}_{i,t} + \beta_4 \sum \text{Controls}_{i,t} + \sum \text{year} + \sum \text{province} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$AII_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{Second}_{i,t} + \beta_2 \text{IT}_{i,t} + \beta_3 \text{Second}_{i,t} \times \text{IT}_{i,t} + \beta_4 \sum \text{Controls}_{i,t} + \sum \text{year} + \sum \text{province} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

5. 实证分析

5.1 描述性统计

表 2 报告了观测值、均值、标准差和最大最小值。人工智能应用 (AII) 均值为 0.593, 最大值为 3.912, 说明样本家族企业人工智能应用水平存在显著差异。在财务状况方面, 样本家族企业的资产负债率 (Lev) 的均值为 0.366, 现金流比率 (Cashflow) 的均值为 0.048, 与其他类似研究使用的样本相近。在治理结构方面, 两职合一 (Dual) 的均值是 0.422, 说明样本中有四成的家族企业采用的是董事长兼总经理的治理模式。

表 2 变量描述性统计

变量	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
AII	8560	0.593	0.968	0.000	3.912
Size	8560	21.878	0.994	20.041	24.909
Age	8560	2.856	0.326	1.099	3.466
Lev	8560	0.366	0.173	0.061	0.764
ROA	8560	0.047	0.064	-0.208	0.215
Growth	8560	0.192	0.347	-0.469	1.812
Cashflow	8560	0.048	0.064	-0.126	0.229
Dual	8560	0.422	0.494	0.000	1.000
Mshare	8560	0.230	0.210	0.000	0.685
Top10	8560	0.588	0.143	0.251	0.884

5.2 相关性分析

表 3 为本文所考察的主要变量 Pearson 相关系数矩阵。如表 3 所示, 二代接班与家族企业人工智

能应用显著负相关,这在一定程度上证明了本文的 H1a,即二代接班抑制了家族企业的人工智能应用。此外,相关系数都低于 0.5,并在后续回归分析中所有变量的方差膨胀因子(VIF)均小于 5,说明变量间不存在严重的多重共线性问题,可以进一步回归检验。

表 3 相关性分析

变量	AII	Second	Size	Age	Lev	ROA	Growth	Cashflow	Dual	Mshare
AII	1.00									
Second	-0.08***	1.00								
Size	0.13***	0.07***	1.00							
Age	-0.04***	0.10***	0.15***	1.00						
Lev	0.01	0.01	0.47***	0.09***	1.00					
ROA	0.10***	-0.03**	0.08***	-0.03***	-0.31***	1.00				
Growth	0.02	-0.03***	0.13***	-0.06***	0.10***	0.29***	1.00			
Cashflow	0.06***	0.02	0.11***	0.08***	-0.14***	0.45***	0.02	1.00		
Dual	0.09***	0.01	-0.09***	-0.04***	-0.03***	-0.01	0.01	-0.03***	1.00	
Mshare	0.07***	-0.13***	-0.29***	-0.12***	-0.21***	0.13***	0.01	0.01	0.11***	1.00
Top10	0.00	-0.03***	-0.10***	-0.15***	-0.19***	0.27***	0.09***	0.13***	0.07***	0.28***

注: *、**和***分别表示在 10%、5%和 1%的水平上显著,下同。

5.3 基准回归

表 4 显示了本文的基准回归结果。模型 M1 显示了包含所有控制变量的回归结果。模型 M2 检验了二代接班与家族企业人工智能应用的关系。在模型 M2 中,二代接班(Second)的系数为-0.208,且在 1%的水平上显著,表明二代接班与家族企业人工智能应用之间存在负相关关系,支持了本文的 H1a。在模型 M3 中,交互项(Second × MM)的系数为-0.142,且在 1%的水平上显著,表明管理层短视强化了二代接班对家族企业人工智能应用的抑制作用,支持了本文的 H2a。在模型 M4 中,交互项(Second × IT)的系数为 0.211,且在 5%的水平上显著,表明管理层信息技术背景削弱了二代接班对家族企业人工智能应用的抑制作用,支持了本文的 H3a。

表 4 基准回归

变量	M1 AII	M2 AII	M3 AII	M4 AII
Second		-0.208*** (-5.43)	-0.126*** (-2.80)	-0.234*** (-11.65)

续表

变量	M1 AII	M2 AII	M3 AII	M4 AII
MM			0.187 (1.13)	
Second × MM			-0.142*** (-3.79)	
IT				0.452*** (6.71)
Second × IT				0.211** (2.33)
Size	0.020*** (5.66)	0.184*** (14.46)	0.178*** (13.30)	0.196*** (15.51)
Age	0.067*** (6.64)	-0.200*** (-5.62)	-0.138*** (-3.73)	-0.188*** (-5.33)
Lev	-0.114*** (-5.41)	-0.140* (-1.88)	-0.160** (-2.03)	-0.153** (-2.05)
ROA	-0.169*** (-3.06)	1.140*** (5.83)	0.774*** (3.78)	1.088*** (5.57)
Growth	-0.013 (-1.62)	-0.084*** (-2.94)	-0.270*** (-8.46)	-0.093*** (-3.25)
Cashflow	0.034 (0.65)	0.185 (1.00)	0.419** (2.13)	0.268 (1.46)
Dual	0.023*** (3.92)	0.134*** (6.32)	0.111*** (4.94)	0.145*** (6.83)
Mshare	-0.123*** (-8.04)	0.315*** (5.78)	0.311*** (5.46)	0.295*** (5.45)
Top10	-0.020 (-0.91)	-0.190** (-2.39)	-0.232*** (-2.75)	-0.138* (-1.74)
Constant	-0.456*** (-5.60)	-3.038*** (-10.52)	-3.150*** (-10.42)	-3.379*** (-11.80)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
地区固定效应	控制	控制	控制	控制
多重共线性检验	1.02~1.68	1.02~1.68	1.03~1.67	1.03~1.68
LR chi ²	560.68	920.52	1078.11	1045.97

续表

变量	M1 AII	M2 AII	M3 AII	M4 AII
Prob > chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000
N	8560	8560	8560	8560

注：括号内为 *t* 值，多重共线性检验报告了每个回归方程中变量的方差膨胀因子 (VIF) 值的范围，下同。

5.4 稳健性检验

5.4.1 Heckman 两阶段法

本文采用 Heckman 两阶段法进行样本选择偏差的内生性检验。在工具变量的选择上，既要考虑相关性，又要考虑外生性。家族企业下一代子女数量越多，越有可能被选为接班人，此外，家族企业下一代子女的数量对家族企业的人工智能应用水平没有直接影响，因此具有外生性。为检验工具变量的有效性，本文依次进行识别不足检验 (under identification test) 和弱识别检验 (weak identification test)。其中，Kleibergen-Paap rk LM 统计量为 117.551 且 *p* 值小于 0.01，Cragg-Donald Wald F 统计量为 233.489，显著大于 10。由此说明，本文的工具变量选择具备一定的合理性。

综上所述，本文选择家族企业下一代子女数量 (ChildNum) 作为二代接班的工具变量，回归结果见表 5。在第一阶段，本文构建了 Probit 模型并计算了逆米尔斯比率 (IMR)。在第二阶段，将得到的 IMR 作为控制变量之一加入模型 M2，以重新检验二代接班与家族企业人工智能应用之间的关系。模型 M2 中二代接班 (Second) 的系数为 -0.129，且在 1% 的水平上显著。这表明在处理样本选择偏差后，二代接班抑制家族企业人工智能应用的研究结论仍然成立。

表 5 稳健性检验：Heckman 两阶段法

变量	一阶段	二阶段
	M1 Second	M2 AII
Childnum	0.218*** (13.10)	
Second		-0.129*** (-3.39)
IMR		-0.794*** (-4.68)
Controls	控制	控制

续表

变量	一阶段	二阶段
	M1 Second	M2 AII
Constant	-5.199*** (-6.80)	-2.440*** (-3.99)
年份固定效应	控制	控制
地区固定效应	控制	控制
LR χ^2	573.68	1732.55
Prob > χ^2	0.000	0.000
<i>N</i>	8560	8560

5.4.2 安慰剂检验

尽管基准回归结果表明二代接班显著抑制家族企业人工智能应用, 但仍有其他因素可能导致家族企业的人工智能应用水平发生显著变化。为了确保研究结论的稳健性, 本文进一步发展了安慰剂检验。本研究对解释变量随机抽取 1000 次, 查看系数与基准估计结果是否存在差异。如图 1 所示, 大部分随机抽样结果的 t 值位于零值附近。由此可见, 本文的基准回归结果并非由某些偶然因素所引起的, 进一步确保了研究结果的稳健性。

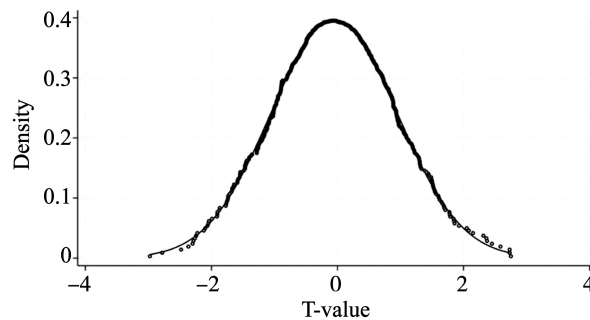


图 1 安慰剂检验

5.4.3 调整样本区间

本文仅保留连续三年的样本以更好地反映家族企业人工智能应用的趋势。回归结果如表 6 所示。在模型 M1 中, 二代接班 (Second) 的系数为 -0.195, 且在 1% 的水平上显著, 表明二代接班与家族企业人工智能应用之间存在负相关关系, 支持了本文的 H1a。在模型 M2 中, 交互项 (Second \times MM) 的系数为 -0.158, 且在 1% 的水平上显著, 表明管理层短视强化了二代接班对家族企业人工智能应用

的抑制作用, 支持了本文的 H2a。在模型 M3 中, 交互项 (Second × IT) 的系数为 0.177, 且在 1% 的水平上显著, 表明管理层信息技术背景削弱了二代接班对家族企业人工智能应用的抑制作用, 支持了本文的 H3a。综上所述, 本文的研究结论不受样本期变化的影响, 具有一定的稳健性。

表 6 稳健性检验: 调整样本区间

变量	M1 AII	M2 AII	M3 AII
Second	-0.195*** (-4.72)	-0.116** (-2.38)	-0.226*** (-11.14)
MM		0.182 (1.49)	
Second × MM		-0.158*** (-2.59)	
IT			0.469*** (6.45)
Second × IT			0.177*** (2.86)
Controls	控制	控制	控制
Constant	-3.243*** (-10.35)	-3.258*** (-10.01)	-3.606*** (-11.53)
年份固定效应	控制	控制	控制
地区固定效应	控制	控制	控制
多重共线性检验	1.02~1.64	1.02~1.65	1.03~1.64
LR chi ²	828.53	954.81	940.23
Prob > chi ²	0.000	0.000	0.000
N	7443	7443	7443

5.5 机制检验

在理论假设部分, 基于注意力基础观, 本文认为二代接班会改变家族企业的注意力分配模式从而对人工智能应用产生影响。提高人工智能应用水平的重要前提是认同和愿意拥抱人工智能。参考 Li 和 Shao (2023) 以及 Song 等 (2025) 的研究方法, 本文通过分析上市公司年度报告中人工智能关键词数量来衡量家族企业人工智能应用的倾向 (Motivation)。考虑到各家族企业的年报篇幅不一, 本文用人工智能关键词数量占文本用词总数的比例来衡量。如表 7 所示, 模型 M2 中

二代接班 (Second) 的系数为-0.043, 且在 1% 的水平上显著, 表明二代接班降低了家族企业应用人工智能的倾向。在模型 M3 中, 人工智能应用倾向 (Motivation) 的系数为 1.524, 且在 1% 的水平上显著, 表明该部分中介效应成立。本文采用 Sobel 检验进行稳健性检验, 发现 z 值为 4.130 且在 1% 的水平上显著。由此说明, 二代接班降低了家族企业人工智能导向从而降低人工智能应用水平的路径成立。

表 7 机制检验

变量	M1 AII	M2 Motivation	M3 AII
Second	-0.208*** (-5.43)	-0.043*** (-4.17)	-0.158*** (-3.79)
Motivation			1.524*** (29.87)
Controls	控制	控制	控制
Constant	-3.038*** (-10.52)	0.372*** (4.73)	-4.155*** (-12.96)
年份固定效应	控制	控制	控制
地区固定效应	控制	控制	控制
多重共线性检验	1.02~1.68	1.02~1.61	1.02~1.61
LR χ^2	920.52	719.69	1546.00
Prob > χ^2	0.000	0.000	0.000
N	8560	8560	8560

6. 结论与讨论

6.1 研究结论

当前, 企业人工智能应用已成为一个学术界和业界共同关注的热点话题。随着中国家族企业代际传承高峰的到来, 家族企业二代逐渐进入管理层并对企业经营和战略决策产生影响。基于 2011—2023 年中国上市家族企业数据, 本文考察了二代接班对家族企业人工智能应用的影响以及作用机制。研究发现, 二代接班显著抑制了家族企业的人工智能应用。同时, 管理层短视强化了二代接班对人工智能应用的抑制作用, 而管理层信息技术背景弱化了二代接班对人工智能应用的抑制作用。机制检验表明, 二代接班降低了家族企业人工智能导向, 从而降低人工智能应用水平。

6.2 理论贡献

首先,对家族企业人工智能应用前因研究的贡献。家族企业是企业系统和家族系统的重叠,因而相较于其他类型企业具有一定的特殊性。虽然人工智能应用日益引起了学术界的广泛关注,但是关于家族企业人工智能应用的研究尚处于起步阶段(Kumar and Ratten, 2024)。Chrisman 和 Patel (2012)指出,现有关于家族企业研究的异质性很强,其特点是概念视角和定义各不相同且往往形成鲜明对比。本文认为二代是否接班是家族企业异质性的重要表现,并通过实证检验得出二代接班抑制家族企业人工智能应用的结论,从组织层面丰富了家族企业人工智能应用的影响因素研究。本文的研究也呼应了 Nason 等(2019)的观点,即在家族企业社会化的过程中,一些内外部冲击会改变甚至重塑家族企业管理层的“集体知识结构”,进而对企业战略造成影响。本文将二代接班视为家族企业成长历程的里程碑,并指出二代是否接班是家族企业异质性的重要来源,会对家族企业的战略决策产生深远影响。综上所述,本文为家族企业人工智能应用的前因研究提供了一个新颖且重要的视角,有助于全面认识家族企业的人工智能应用和数智化转型。

其次,对家族企业二代接班战略后果研究的贡献。代际传承是家族企业区别于其他类型企业的显著特征。尽管学术界普遍认为家族企业二代涉入(管理层)或二代接班(董事长和总经理职位)会对家族企业的日常经营和战略决策造成影响,但目前的研究视角和结论也有所不同。有研究认为,二代接班是家族精神的延续,例如严若森和吴梦茜(2020)指出二代接班使得家族企业更重视约束型社会情感财富。也有研究认为家族企业二代与一代在性格特征、成长经历等方面有显著差异,这些观念上的差异会对家族传统造成冲击(许宇鹏和徐龙炳,2023)。本文认为,二代接班对企业战略的影响一方面因具体的企业战略而异,另一方面因二代个体差异而不同。聚焦于家族企业的人工智能应用,本文发现二代接班降低了家族企业人工智能导向,从而降低人工智能应用水平。综上所述,本文是对家族企业二代研究的细化和补充。

最后,本文丰富了社会情感财富理论和注意力基础观的研究文献。基于社会情感财富理论,本研究揭示了家族企业二代接班后,以保全家族控制为核心特征的社会情感财富战略参考点会经历显著的强化机制。与此同时,本文认为,二代接班是家族企业成长过程中的里程碑事件,使家族企业的注意力和战略参考点发生转变,并构建了“二代接班—弱化人工智能应用导向—降低家族企业人工智能应用水平”的传导路径。进一步,结合注意力基础观,本文考察了时间维度的管理层短视和领域维度的管理层信息技术背景的调节效应。本文发现,管理层短视强化了二代接班对人工智能应用的抑制作用,而管理层信息技术背景弱化了二代接班对人工智能应用的抑制作用。综上所述,本文丰富了社会情感财富理论和注意力基础观在家族企业研究中的应用。

6.3 管理启示

作为中国民营经济的主体,家族企业是中国经济高质量发展的重要推动者。在数智化时代,家族企业积极拥抱人工智能技术有助于其提升核心竞争优势和实现基业长青。然而,现实中不同家族

企业在实施人工智能应用战略时可能会有不同的倾向。这在一定程度上反映了家族企业之间存在较强的异质性, 而二代是否接班正是家族企业异质性的重要表现。因此, 二代是否接班或许能解释家族企业是否更倾向于采取人工智能战略, 这对于全面地认识家族企业人工智能应用的独特性和异质性有一定的实践意义。

相比其他类型企业, 家族企业更容易受到社会情感财富的影响。本文认为, 提高家族企业人工智能应用水平的首要前提是提升其意愿。管理层是企业战略决策的主导者, 特别是对于家族企业而言, 家族企业管理者起到举旗定向的作用。伴随中国家族企业代际传承的高潮, 家族企业应提早谋划接班事宜, 直面代际传承与数智化转型的双重挑战。本文认为二代接班往往强化了家族对社会情感财富的维护, 但过度规避风险可能阻碍家族企业的数智化转型。因此, 家族企业一代企业家应鼓励二代接班人把握机遇, 培养其前瞻性的战略思维和长远的投资眼光, 从而在新一轮技术革命背景下积极进行数智化转型以实现高质量发展。本文发现管理层信息技术背景弱化了二代接班对人工智能应用的抑制作用。因此本文建议, 家族企业可以适当引入外部具备信息技术背景的管理人员, 优化治理结构和内部控制质量, 从而为数智化转型赋能增效。

6.4 不足及未来展望

本文不可避免存在一些局限, 有待未来进一步深入研究。首先, 本文的研究问题为家族企业二代接班对人工智能应用的影响。事实上, 中国家族企业代际传承与二代接班具有特殊性, 例如“传长不传次”“传男不传女”等, 未来研究可以考虑家族企业二代出生顺序、年龄、性别等因素对家族企业人工智能应用的影响, 进一步丰富和细化家族企业二代与企业人工智能应用研究。未来研究可结合传记分析法等案例分析方法追踪二代接班人的职业经历, 或采用实验法测量其技术认知模式, 进一步研究二代接班与家族企业人工智能应用的关系。其次, 基于注意力基础观, 本文的机制检验表明二代接班降低了家族企业人工智能导向, 从而降低人工智能应用水平。未来可以考察更多“意愿”和“能力”层面的因素, 进一步打开二代接班与家族企业人工智能应用之间的“黑箱”。最后, 研究方法上, 本研究基于大样本统计分析的方法探究二代接班对家族企业人工智能应用的影响及其作用机制。未来研究可更多地采用访谈、实地调研等方式获取家族企业二代的一手数据进行案例研究。此外, 组态研究有助于解释多要素间关系及其共生演化等问题, 未来可考虑将模糊集定性比较分析(fsQCA)的方法应用到家族企业人工智能应用研究之中, 丰富二代接班与家族企业人工智能应用的研究成果。

◎ 参考文献

- [1] 黄东兵, 王灵均, 周承绪, 等. 制造企业人工智能创新如何赋能高质量发展——来自中国上市公司的经验证据 [J]. 科技进步与对策, 2022, 39 (8).
- [2] 黄海杰, 吕长江, 朱晓文. 二代介入与企业创新——来自中国家族上市公司的证据 [J]. 南开管理评论, 2018, 21 (1).

- [3] 匡慧姝, 刘政, 左勇华, 等. 信息技术背景高管能否推动企业数字创新? [J]. 科学学研究, 2024, 42 (12).
- [4] 李新春, 张鹏翔, 叶文平. 家族二代认知差异与企业多元化战略调整——基于中国上市家族企业二代进入样本的实证研究 [J]. 中山大学学报 (社会科学版), 2016, 56 (3).
- [5] 李玉花, 林雨昕, 李丹丹. 人工智能技术应用如何影响企业创新 [J]. 中国工业经济, 2024 (10).
- [6] 罗进辉, 彭晨宸, 刘玥. 代际传承与家族企业多元化经营 [J]. 南开管理评论, 2022, 25 (5).
- [7] 唐要家, 王蜡, 唐春晖. 人工智能如何提升企业全要素生产率——基于技术创新和技术应用视角 [J]. 财经问题研究, 2025 (1).
- [8] 王倩, 边浩东, 张城华. 术业有专攻: 管理者信息技术背景与商业银行数字化转型 [J]. 山东财经大学学报, 2025, 37 (2).
- [9] 王象路, 张文泉, 耿新. CEO 信息技术背景对企业数字化创新的影响机制研究 [J]. 经济与管理研究, 2023, 44 (10).
- [10] 吴育辉, 张腾, 秦利宾, 等. 高管信息技术背景与企业数字化转型 [J]. 经济管理, 2022, 44 (12).
- [11] 肖小虹, 张正音, 贺小刚. 二代接班与家族企业战略惯性——基于动态接班视角 [J]. 山西财经大学学报, 2024, 46 (4).
- [12] 徐炜, 马树元, 王赐之. 家族涉入、国有股权与中国家族企业国际化 [J]. 经济管理, 2020, 42 (10).
- [13] 许年行, 谢蓉蓉, 吴世农. 中国式家族企业管理: 治理模式、领导模式与公司绩效 [J]. 经济研究, 2019, 54 (12).
- [14] 许宇鹏, 徐龙炳. 代际传承与家族企业并购行为: 基于传承多阶段演进视角 [J]. 财经研究, 2023, 49 (7).
- [15] 严若森, 吴梦茜. 二代涉入、制度情境与中国家族企业创新投入——基于社会情感财富理论的研究 [J]. 经济管理, 2020, 42 (3).
- [16] 姚加权, 张锬澎, 郭李鹏, 等. 人工智能如何提升企业生产效率? ——基于劳动力技能结构调整的视角 [J]. 管理世界, 2024, 40 (2).
- [17] 虞义华, 赵奇锋, 鞠晓生. 发明家高管与企业创新 [J]. 中国工业经济, 2018 (3).
- [18] 袁蓉丽, 李瑞敬, 孙健. 董事的信息技术背景能抑制盈余管理吗 [J]. 南开管理评论, 2021, 24 (3).
- [19] 张嘉伟, 胡丹丹, 周磊. 数字经济能否缓解管理层短视行为? ——来自真实盈余管理的经验证据 [J]. 经济管理, 2022, 44 (1).
- [20] 张建宇, 杨旭, 鲁超冉, 等. 人工智能采用对企业竞争优势的影响研究 [J]. 科研管理, 2025, 46 (1).
- [21] 赵勇. 少帅上位三把火? ——家族企业二代接班与研发投入 [J]. 管理学季刊, 2018, 3 (4).
- [22] 钟宇翔, 吕怀立, 李婉丽. 管理层短视、会计稳健性与企业创新抑制 [J]. 南开管理评论,

- 2017, 20 (6).
- [23] 朱沅, 叶琴雪, 李新春. 社会情感财富理论及其在家族企业研究中的突破 [J]. 外国经济与管理, 2012, 34 (12).
- [24] 祝振铎, 李新春, 赵勇. 父子共治与创新决策——中国家族企业代际传承中的父爱主义与深谋远虑效应 [J]. 管理世界, 2021, 37 (9).
- [25] Capolupo, P., Petruzzelli, A. M., Ardito, L. A knowledge-based perspective on transgenerational entrepreneurship: Unveiling knowledge dynamics across generations in family firms [J]. *Journal of Knowledge Management*, 2024, 28 (5).
- [26] Chen, J. Q., Zhou, F. Z., He, Z. F., Fu, H. Second-generation succession and the financialization of assets: An empirical study of Chinese family firms [J]. *Emerging Markets Finance and Trade*, 2019, 56 (14).
- [27] Chrisman, J. J., Patel, P. C. Variations in R&D Investments of family and nonfamily firms: Behavioral agency and myopic loss aversion perspectives [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55 (4).
- [28] Gomez-Mejia, L. R., Cruz, C., Berrone, P., De Castro, J. The bind that ties: Socioemotional wealth preservation in family firms [J]. *Academy of Management Annals*, 2011, 5 (1).
- [29] Kano, L., Verbeke, A. Family firm internationalization: Heritage assets and the impact of bifurcation bias [J]. *Global Strategy Journal*, 2018, 8 (1).
- [30] Kumar, D., Ratten, V. Artificial intelligence and family businesses: A systematic literature review [J]. *Journal of Family Business Management*, 2024, 15 (2).
- [31] Lannon, F., Lyons, R., O'Connor, C. Generation AI and family business: A perspective article [J]. *Journal of Family Business Management*, 2023, 14 (5).
- [32] Li, G. L., Shao, Y. F. How do top management team characteristics affect digital orientation? Exploring the internal driving forces of firm digitalization [J]. *Technology in Society*, 2023, 74 (8).
- [33] Nason, R. S., Mazzelli, A., Carney, M. The ties that unbind: Socialization and business-owning family reference point shift [J]. *Academy of Management Review*, 2019, 44 (4).
- [34] Ocasio, W. Attention to attention [J]. *Organization Science*, 2011, 22 (5).
- [35] Saleem, I., Hoque, S. M. S., Tashfeen, R., et al. The interplay of AI adoption, IoT edge, and adaptive resilience to explain digital innovation: Evidence from German family-owned SMEs [J]. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 2023, 18 (3).
- [36] Schuster, C. L., Nicolai, A. T., Covin, J. Are founder-led firms less susceptible to managerial myopia? [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2020, 44 (3).
- [37] Song, Y., Zhang, Y., Zhang, Z. P., Sahut, J. M. Artificial intelligence, digital finance, and green innovation [J]. *Global Finance Journal*, 2025, 64 (3).
- [38] Upadhyay, N., Upadhyay, S., Al-Debei, M. M., Baabdullah, A. M., Dwivedi, Y. K. The influence of digital entrepreneurship and entrepreneurial orientation on intention of family businesses to

adopt artificial intelligence: Examining the mediating role of business innovativeness [J]. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2022, 29 (1).

[39] Zhai, S. X. , Liu, Z. P. Artificial intelligence technology innovation and firm productivity: Evidence from China [J]. *Finance Research Letters*, 2023, 58 (12).

Second-generation Succession and Family Business AI Adoption

Ding Hao Liu Chunlin

(Business School, Nanjing University, Nanjing, 210009)

Abstract: In recent years, breakthroughs in artificial intelligence have attracted extensive attention from scholars. With the arrival of the peak of intergenerational inheritance in Chinese family businesses, the second generation of family businesses is gradually taking over and influencing business operations and strategic decisions. Based on the data of listed family businesses in China from 2011 to 2023, this paper examines the impact of second-generation succession on the AI adoption in family businesses and its mechanism. Based on the socioemotional wealth theory and the attention-based view, this paper finds that second-generation succession significantly inhibits the AI adoption in family businesses. Moreover, managerial myopia exacerbates the inhibitory effect of second-generation succession on AI adoption, whereas managerial IT backgrounds mitigate this effect. Finally, the mechanism test suggests that second-generation succession reduces the AI orientation of family business and thus the level of AI adoption. From the perspective of second-generation succession in family businesses, this paper provides a novel and important perspective for antecedent research on AI adoption in family businesses, as well as managerial insights for Chinese family businesses to achieve synergistic promotion of transgenerational succession and digital-intelligence transformation.

Key words: Second-generation succession; Artificial intelligence adoption; Family business; Socioemotional wealth theory; Attention-based view

责任编辑: 路小静